



顧問料0円の
中小企業と会計事務所向け
社労士サービス

厚生労働省 助成金受給のカギとは？！

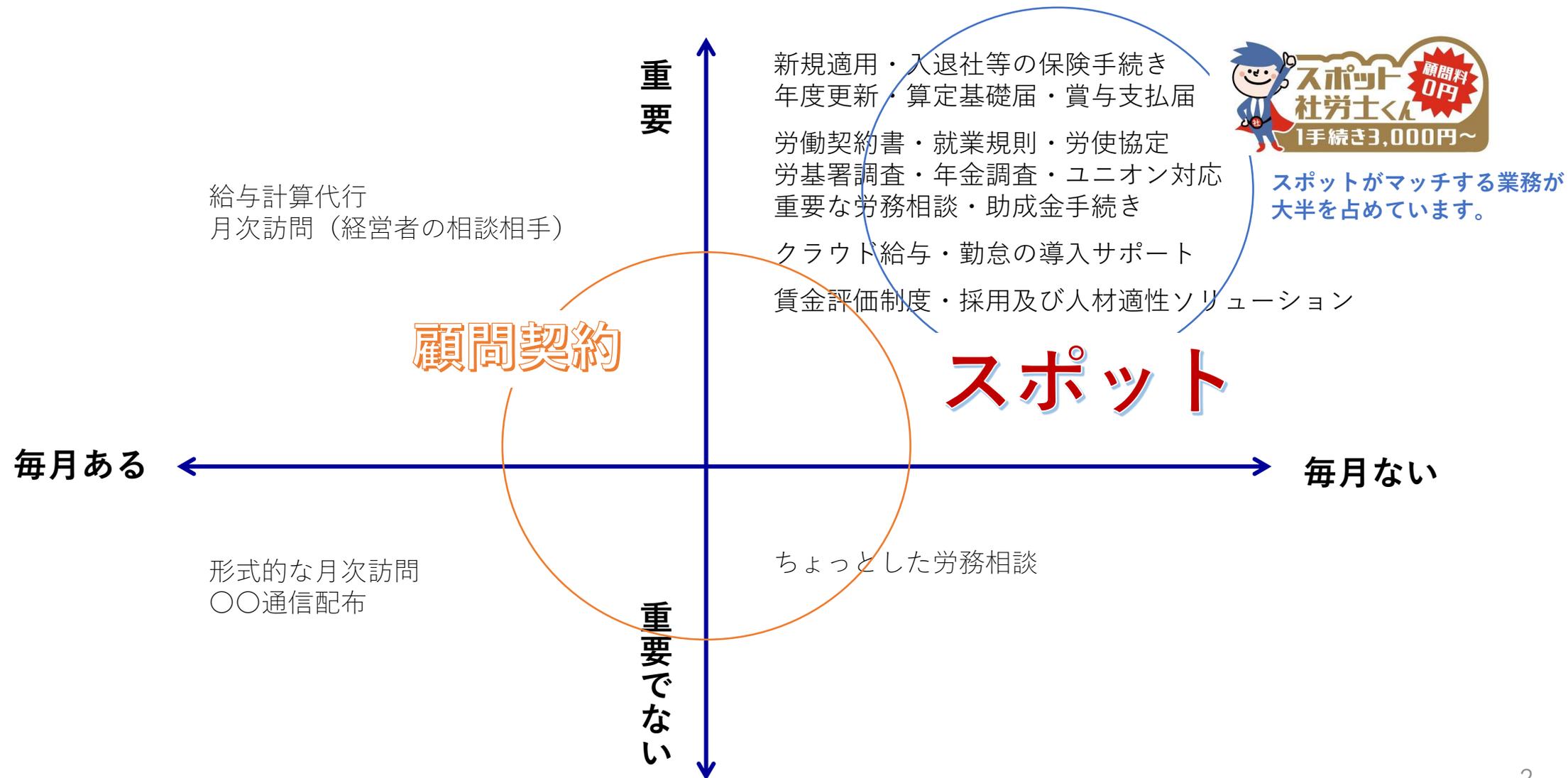
スポット社労士くん社会保険労務士法人
社会保険労務士 溝渕麻理



【講師紹介】

- 溝渕 麻理（みぞぶちまり）
- 社会保険労務士、キャリアコンサルタント
- シニアマネージャー
- 助成金チーム（10名）の責任者

社労士業務 「顧問契約」 vs 「スポット」



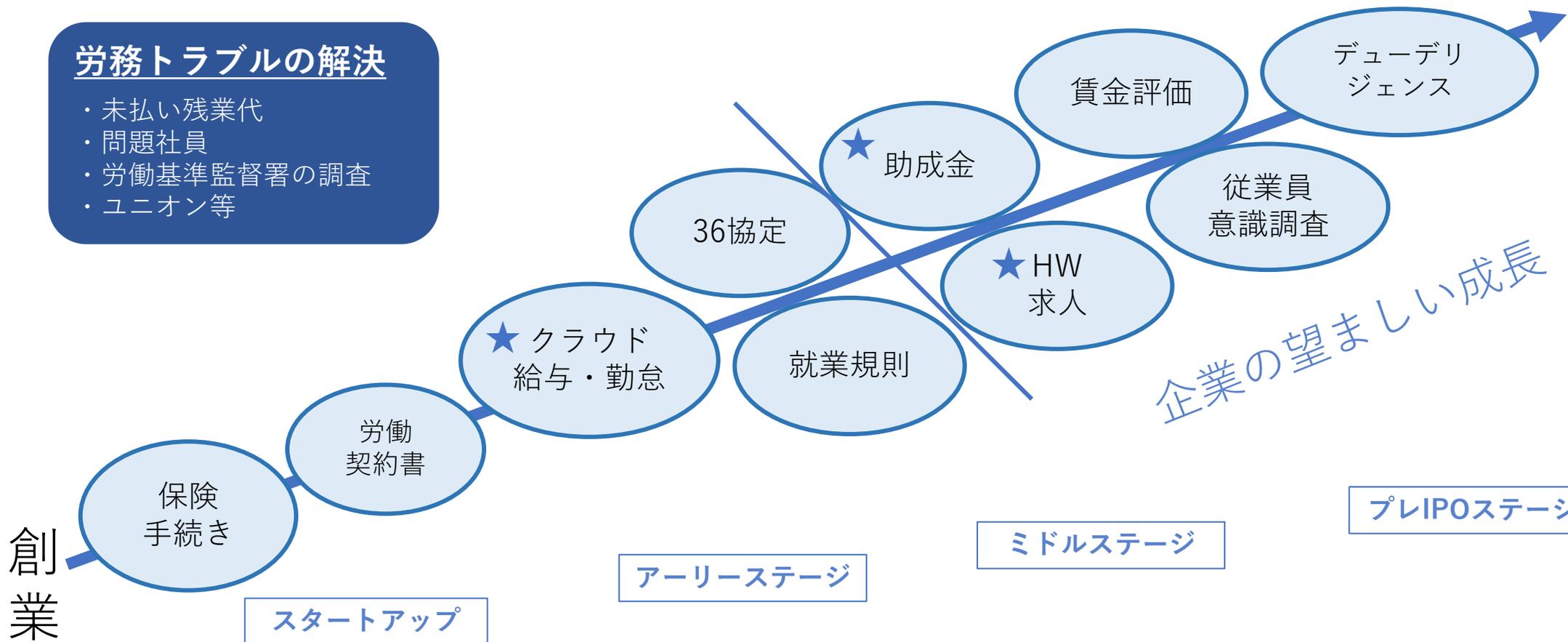
スポット社労士くんのサービスラインナップ

どんなことでお困りですか？

顧問料0円、全てスポットで対応します。

★スポット社労士くんが特に得意とするサービス

I P O
又は
M & A



はじめに

どんな会社が、どんな助成金を貰えるの？

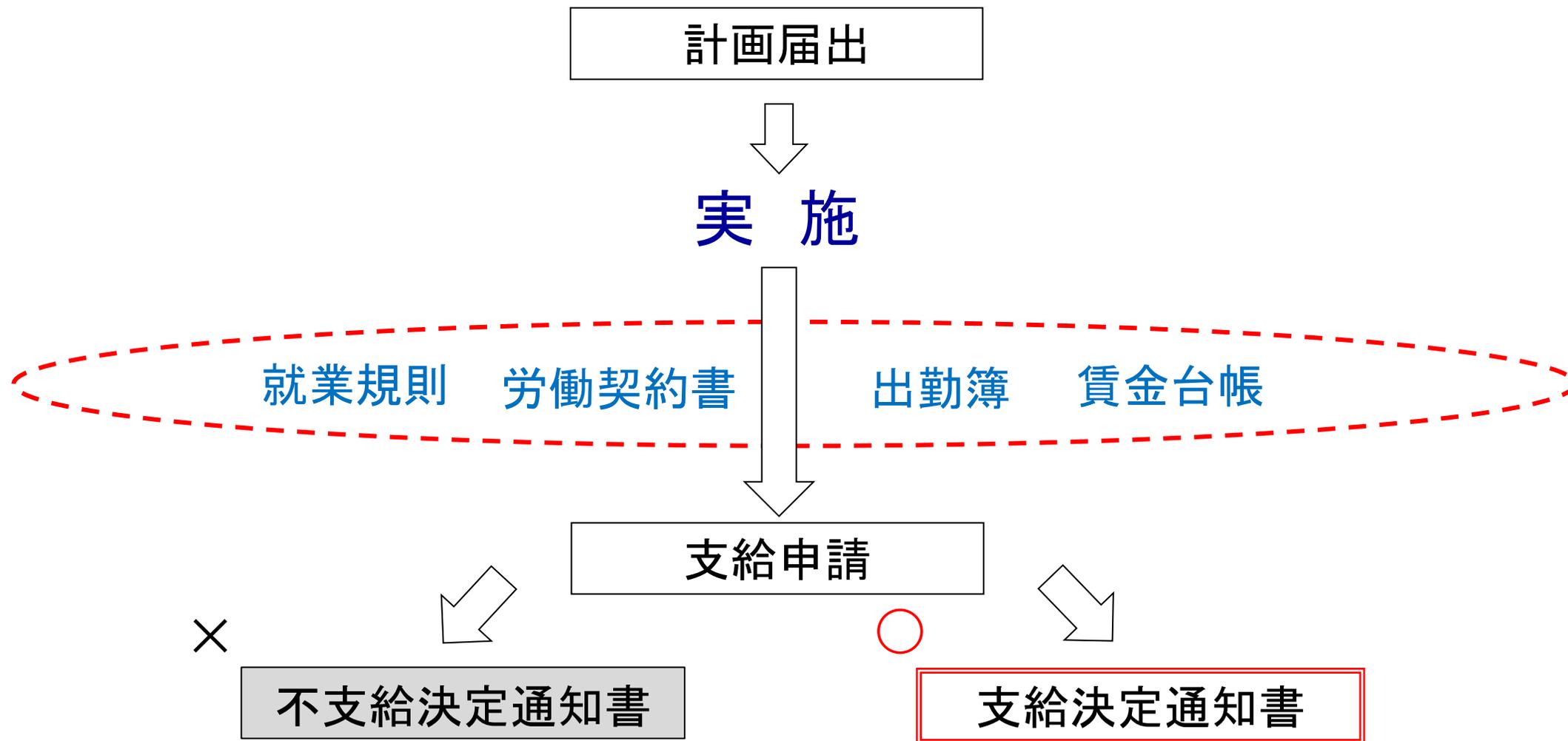
いくら貰えるの？ 何をすれば貰えるの？

- ・雇用保険に加入している従業員が1名以上いる事業所が対象。 ※雇用保険料が財源
- ・一定期間会社都合等の退職者を出していないこと。 ※助成金の種類による。

①助成金申請の要件をクリアし、必要な書類を、
決まった期日までに提出すること。

②労働基準法他、関係法令を守っていること。

助成金の明暗を分けるのは？



よくある質問とその答え

Q 1. どんな助成金があるのか「いい資料」が欲しい。

A 1. 厚労省のサイトに「雇用関係助成金検索表」がありますが、
“いい資料”ではありません。

一覧を見ても、自分の会社に、どれが該当するのか一目ではわかりません。
また、受給しやすいもの、条件が厳しいもの、要件に合わないものと様々です。
有益な情報を提供するには、会社の状況や人事方針等をインタビューしないと
“いいアドバイス” はできません。
スポット社労士くんでは、無料のコンサルティングから始めています。

Q 2. 貰える（可能性のある）助成金はみんな貰いたい。

A 2. いっぺんにではなく、貰える助成金から貰いましょう。

助成金の営業会社に促されて、できるだけ多くの助成金を貰いたいという会社がありますが、
助成金には、書類提出、就業規則規定の順序があります。
見切り発進で一度に進めて、全て失敗するという例をよくみます。
さらに、その後の助成金申請に影響が出てきます。
順を追って進めば貰えたはずの助成金を逃すことにもなりかねません。
貰える助成金から貰っていくという作戦が必要です。

よくある質問とその答え

Q 3. 助成金は必ず貰える？

A 3. 予算が少ない助成金は、支給要件以外のハードルが厳しくなっています。
予算の多い助成金のほうが貰いやすいものです。

キャリアアップ助成金（正社員化コース）が比較的貰いやすかったのは、
予算がふんだんにあったからです。

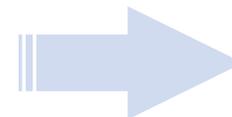
助成金受給の確率が高いか低いかは、助成金の予算にかかっています。

できることなら予算の多い助成金を検討することが大切です。

予算が少なくなると、要件が厳しくなったりすることもあります。

予算の多い助成金とは？

厚生労働省の令和3年度予算概算要求を見ればわかります。



令和3年 厚生労働省予算概算要求の概要

令和3年度 厚生労働省予算概算要求における重点要求

－ ウィズコロナ時代に対応した社会保障の構築 －

新型コロナウイルス感染症から国民のいのち・雇用・生活を守るために講じてきたこれまでの対策に加え、「新たな日常」を支える社会保障を構築するために必要な施策について、重点的な要求を行う。

新型コロナウイルス感染症から国民のいのちや生活を守る

ウィズコロナ時代に対応した社会保障

ポストコロナ時代を見据えて、全分野におけるデジタル化を重点的に推進

ウィズコロナ時代に対応した保健・医療・介護の構築

- 感染防止に配慮した医療・福祉サービスの確保
- 医療機関等に係る情報の効率的な取得、感染防護具等の確保
- PCR検査・抗原検査等の検査体制の充実、検疫所の機能強化、ワクチン・治療薬の開発・確保
- 保健所等の機能強化、HER-SYS等による情報収集の効率化・機能強化
- 感染拡大防止に向けた研究開発の推進
- 地域医療構想の実現等による柔軟かつ持続可能な医療提供体制の構築
- 地域包括ケアシステムの構築、認知症施策の推進、介護の受け皿整備
- 予防・健康づくり、PHRの拡充等のデータヘルス改革、全ゲノム解析等実行計画の推進
- 科学技術・イノベーションの推進、水道の基盤強化

ウィズ・ポストコロナ時代の雇用就業機会の確保

- 雇用の維持・継続に向けた支援
- 失業予防に向けた業種・地域・職種を超えた再就職等の促進
- 産業雇用安定センターによる出向・移籍あっせんの推進
- 派遣労働者など非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援
- 医療介護福祉保育等分野への就職支援
- 就職氷河期世代・高齢者・女性・障害者・外国人などの活躍促進
- 男性の育児休業取得の促進
- 「新しい働き方」に対応した良質なテレワークの定着
- 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進、雇用形態に関わらない公正な待遇確保

「新たな日常」の下での生活支援

- 地域共生社会の実現に向けた重層的支援体制の整備、生活困窮者への支援
- 生活困窮者等への住まい確保・定着支援、住居確保給付金の支給等
- 成年後見制度の利用促進、自殺総合対策の推進
- 子ども食堂や子どもへの宅食等を行う民間団体等も含めた地域における子どもの見守り体制の強化
- 保育等の受け皿確保をはじめとした子どもを産み育てやすい環境づくりの推進
- 児童虐待防止対策・社会的養育の推進
- 産後ケア事業の推進・不妊治療に対する助成等の母子保健医療対策の推進、ひとり親家庭等の自立支援
- 障害児・者支援の推進、依存症対策の推進
- 戦没者遺骨収集等の推進

これまでの緊急対応策・令和2年度補正予算等

ポストコロナ時代の新しい未来

令和3年 厚生労働省予算概算要求の概要

2 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用就業機会の確保

雇用維持・失業予防・再就職等に向けた支援

- 雇用の維持・継続に向けた支援 **35億円** (要)
 - 雇用調整助成金等による雇用維持への取組の支援
- 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進 **1,206億円 (1,185億円)**
 - 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得
 - ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職支援
 - 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組等を支援
 - 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援
 - 産業雇用安定センターによる産業間出向・移籍マッチングの推進 等
- 派遣労働者など非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援 **620億円+ (630億円)**
 - ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援
 - 求職者支援訓練による再就職支援
 - 新規学卒者への就職支援 等
- キャリア形成支援の推進 **21億円 (21億円)**
 - キャリア形成サポートセンターを通じたキャリア設計支援の推進 等
- 医療介護福祉保育等分野への就職支援 **54億円+ (40億円)**
 - 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援
 - ハローワークの専門支援窓口拡充、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進
 - 優良基準の明確化等による優良な民間人材サービス事業者の推奨
 - 「医療のお仕事 Key-Net」等を活用した医療人材の確保 (再掲) 等

多様な人材の活躍促進

- 就職氷河期世代活躍支援プランの実施 **681億円+ (632億円)**
 - ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援
 - 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援
 - 社会参加支援のための市町村プラットフォーム設置等促進、ひきこもり支援の充実 等
- 高齢者の就労・社会参加の促進 **319億円+ (279億円)**
 - 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援
 - ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充
 - シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保 等

- 女性活躍・男性の育児休業取得の推進 **183億円 (174億円)**
 - 中小企業向けの女性活躍推進のための行動計画策定の取組支援
 - 子育て等により離職した女性の再就職の支援
 - 男性の育児休業取得を促進する枠組み等の検討及び周知・支援 等

- 障害者の就労促進 **174億円+ (170億円)**
 - 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化
 - 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進
 - 雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援 等

- 外国人に対する支援 **123億円 (121億円)**
 - 外国人求職者等に対する就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理に関する企業への助言・援助、外国人への多言語相談支援体制の整備
 - 外国人技能実習の実地検査や相談支援の適切な実施 等

誰もが働きやすい職場づくり

- 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備 **34億円 (6.4億円)**
 - 「新しい働き方」に対応した良質なテレワークの導入・定着促進 等
- ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり **293億円+ (326億円)**
 - 職場における感染防止対策等の推進
 - 「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ型の相談支援、商工会議所・商工会等での出張相談、中小企業・小規模事業者への個別訪問相談
 - 時間外労働削減、勤務間インターバル導入、年次有給休暇取得促進等に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金による支援 等

- 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 **461億円+ (374億円)**
 - 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金による支援
 - 生活衛生関係営業者の「新しい生活様式」に対応した生産性向上の推進
 - 未払賃金立替払の確実・迅速な実施
 - 非正規雇用労働者の処遇改善を行う企業への助成金による支援
 - 被用者保険の適用拡大に当たっての周知・専門家活用支援 等

- 総合的なハラスメント対策の推進 **43億円 (42億円)**
 - ハラスメントを受けた労働者等への迅速な相談対応、「ハラスメント撲滅月間」等による啓発広報
 - カスタマーハラスメント対策企業マニュアルの策定・周知 等

※ (要) …新型コロナウイルス感染症への対応など緊要な経費として、別途要望(事項要求) 上記以外の事項においても、新型コロナウイルス感染症への対応など緊要な経費として、別途要望(事項要求)しているものがある。

厚生労働省・雇用機会が描く令和3年度

厚生労働省の令和3年度のお金の使い方は前頁のとおり。予算を振るということはこういう社会を作っていきたいということです。各テーマ毎の助成金は、以下のとおりです。

女性活躍・男性の 育児休業取得の推進

【両立支援等助成金】

- <出生時両立支援コース>
- <育児休業等支援コース>
- <女性活躍加速化コース>

高齢者の 就労・社会参加の促進

【65歳超雇用推進助成金】

障害者の就労促進

【障害者雇用安定助成金】

就職氷河期世代 活躍支援プランの実施

【キャリアアップ助成金】

- <正社員化コース>

「新たな日常」の下で 柔軟な働き方がしやすい 環境整備

【人材確保等支援助成金】

- <テレワークコース>

最低賃金、賃金引上げ に向けた 生産性向上等の推進

【人材確保等支援助成金】

同一労働同一賃金など 雇用形態に関わらない 公正な待遇の確保

【キャリアアップ助成金】

- <諸手当制度共通化コース>他

令和3年厚生労働省予算概算要求から考える

ここからは、
厚生労働省労働保険特別会計の
令和3年度歳出概算要求書を基に、
どの助成金に、どれくらいの予算を付けているのか
具体的に、見ていきましょう。

男性の育児休業の推進

オススメ!

女性活躍・男性の
育児休業取得の推進

>>> 配偶者が出産予定の男性社員がいる

【両立支援等助成金<出生時両立支援コース>】

・男性社員が育児休業5日間・育児目的休暇5日間を取得する **受給額：95.5万円**

予算： **674.8億円**（令和3年度）**横ばい**←、**653.7億円**（令和2年度）**大幅増額**↑、**359.4億円**（平成31年度）

- ⇒
- ・引き続き、男性の育児休業取得推進の支援。
特に、中小企業ではまだまだ取得率が低く、改善を支援。
 - ・配偶者が出産予定の男性社員がいれば、必ず申請すべき助成金

注意：育児介護休業規程の制定日・改定日、内容が重要。
書類が複雑なので、なかなか自力で申請は困難。

女性（男性）の育児休業の推進

女性活躍・男性の 育児休業取得の推進

>>> 出産・育休予定の社員がいる

【両立支援等助成金<育児休業等支援コース>】

- ・ 女性（男性）社員が、育児休業を3か月以上取得
- ・ その後、職場復帰して6か月以上在籍する
- ・ 育休取得中に代わりに、新たな人を配置する

受給額：28.5万円

受給額：28.5万円

受給額：47.5万円

予算：410.9億円（令和3年度）増額↑、345.0億円（令和2年度）増額↑、243.8億円（平成31年度）

⇒ ・引き続き、女性の育児休業を取得後の職場復帰推進を支援。

注意：育児介護休業規程の制定日・改定日、内容が重要。

書類が相当複雑なので、なかなか自力で申請は困難。

高齢者の就労促進

高齢者の
就労・社会参加の促進

>>> 60歳代の従業員が3名以上いる

【65歳超雇用推進助成金<65歳超継続雇用促進コース>】

・ 定年を延長、または廃止

受給額：100万円～ ※60代対象者3名以上の場合

予算： **29.2億円**（令和3年度） **増額** ↑、 **27.8億円**（令和2年度） **増額** ↑、 **23.2億円**（平成31年度）

⇒ ・ 就業規則の定年を改定するだけで、助成金額が高いため、
対象者がいれば、是非申請すべき助成金

注意：書類が非常に多い。

過去から現在、定年改定後の就業規則、雇用契約書の内容に、注意が必要

障害者の雇用改善

障害者の就労促進

>>> 有期契約の従業員を無期契約社員または正社員に

【障害者雇用安定助成金<職場定着支援コース：雇用形態の転換>】

- ・ 有期契約社員（契約社員・アルバイト）を
 - ・ 無期契約または、正社員への転換する
- 受給額：重度障害 120万円/1人
上記以外 90万円/1人

予算：2.2億円（令和3年度）横ばい→ 3.1億円（令和2年度）横ばい→、3.6億円（平成31年度）

1.0億円 ④ 新設【キャリアアップ助成金<障害者正社員化コース>】の予算

- ⇒
- ・ 予算は少ないが、要件に該当するならば是非申請したい助成金
 - ・ 【キャリアアップ助成金】に<障害者正社員化コース>が新設予定。
要件詳細・助成金額の発表に注目。

非正規社員の正社員化

BigNews!

>>> 契約社員、パート・アルバイトを正社員に

【キャリアアップ助成金<正社員化コース>】

就職氷河期世代
活躍支援プランの実施

・非正規社員（契約社員・アルバイト）を正社員へ転換する 受給額：57万円/1人

予算：658.5億円（令和3年度）大幅減額↓ 1120.7億円（令和2年度）増額↑、876.2億円（平成31年度）

※予算付けが従来の「雇用形態に関わらない厚生な待遇の確保」から「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」へ移行

- ⇒ ・要件がシンプルで申請数・予算ともに、非常に多い助成金
・予算が大幅に削減されるので、年度の途中で、予算切れ、受付中止の可能性も！

注意：予算大幅減少のため、審査が非常に厳しくなることが間違いない！

今まで以上に、出勤簿・賃金台帳・雇用契約書といった添付書類の内容が重要に。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

>>> 契約社員、パート・アルバイトの待遇改善

【キャリアアップ助成金<諸手当制度共通化コース>

+その他コース】

同一労働同一賃金など
雇用形態に関わらない
公正な待遇の確保

- ・非正規社員（契約社員・アルバイト）に正社員と同様の手当を設定、健康診断制度を規定、賃金規程共通化、短時間勤務延長制度等 **受給額：38万円～**

予算：**49.8億円**（令和3年度）**大幅減額↓ 79.9億円**（令和2年度）**増額↑ 91.4億円**（平成31年度）

- ⇒ ・予算は縮小されたが、もともと<正社員化コース>に比べて、申請数が少ない助成金
- ・アルバイト、パートが多くいる会社、処遇改善して非正規を活用したい会社向き

注意：非正規社員、正社員、両方の就業規則が肝、支給・不支給を大きく左右する

テレワークの推進

New

>>> テレワーク導入を検討している

【人材確保等支援助成金<テレワークコース>】

「新たな日常」の下で
柔軟な働き方がしやすい
環境整備

・テレワークの推進

受給額：費用助成、定額、加算

予算：25.2億円（令和3年度）**大幅増額**↑、0.9億円（令和2年度）**横ばい**← 1.1億円（平成31年度）

⇒ ・令和2年までは【働き方改革推進支援助成金】の中にテレワークコースがあり、就業規則の改定、機器購入が主な要件だったが、令和3年から【人材確保等支援助成金】に移行。
要件発表は、4月・5月の予定。

注意：テレワーク関連機器の費用助成に関しては、購入の前に助成金書類の提出、
相見積が必要。見積書の日付・内容に要注意。

賃金引上げ、生産性向上の推進

<<< 人事評価制度等の導入を検討している

【人材確保等支援助成金】

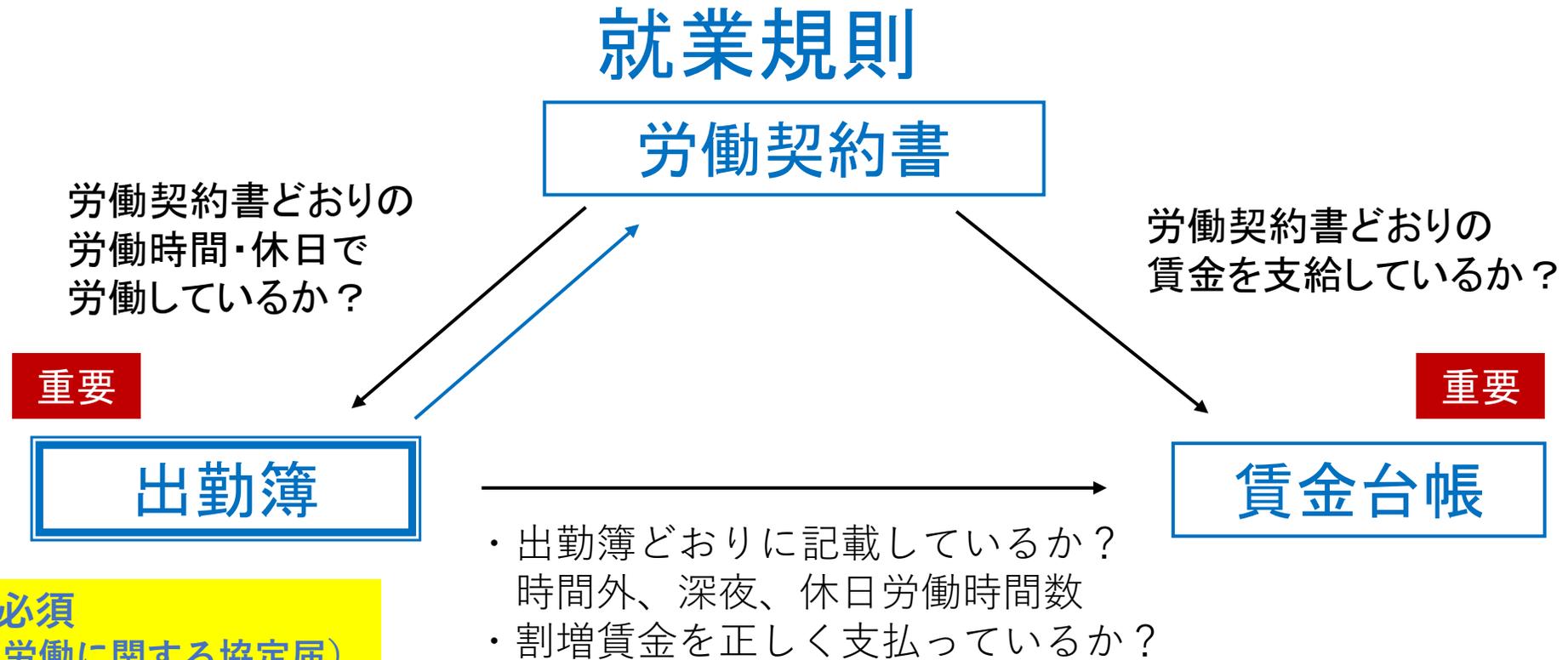
最低賃金、賃金引上げ
に向けた
生産性向上等の推進

<雇用管理制度助成コース> メンター制度等を導入する 受給額：目標達成57万円
<人事評価改善等助成コース> 評価制度を導入する 受給額：50万円、目標達成80万円

予算：27.2億円（令和3年度）減額↓、39.3億円（令和2年度）大幅減額↓、72.8億円（平成31年度）
⇒・予算額は減少しているのは、以前（平成30年）より、要件が厳しくなり申請数が少ないためか？
しかし、「生産性向上」は、今後の日本企業の重要事項であり、以上のような制度を導入するのであれば、是非活用したい助成金。申請数が少ないので、狙い目。

注意：計画届、制度導入、内容、申請書類提出まで、複雑の極み。自力では申請は困難。

助成金受給のカギとは



36協定届も必須
(時間外・休日労働に関する協定届)

助成金申請をすることで、法令に合った労務管理が出来る。

⇒ 今後いろいろな助成金が出る、労務トラブルを防げる、退職者も少なくなる

出勤簿 ダメ×な例 = タイムカード

例①

(2020.3.16~4.15)

NO. 氏名

所 属

就業	日	H	欠	傷病	日	H	年次有休	日	H
休日出勤	日	H	勤	事故	日	H	慶弔	日	H
早出残業	回	H		無届	日	H	代休	日	H
深夜	回	H	私用外出		回	H	出張	日	H
		H	遅刻早退		回	H	公用外出	回	H

日付	定時出	時間内退	定時退	時間外	小計
11日	休				
12日	休				
13日	在				
14日	在				
15日	在				
16日	在				
17日	在				
18日	在				
19日	在				
20日	在				

時間の記載がない

例②

後半

氏名

所属 2020年 / 月 NO.

2020/01/01 - 2020/01/31 27日

日付	出	退	出	退	時間数
17日	9:27	20:13			
18日	10:15	20:03			
19日	10:16	20:34			
20日	9:18	21:03			
22日	8:45	19:34			
23日	8:54	20:20			
24日	8:40	19:59			
25日	9:48	21:28			
29日	10:16	12:50			
31日	9:44	20:16			

- ・出勤・退勤の記載はあるが、始業・終業の記載がない。
- ・休憩、労働時間の記載がない。

⇒ 労働時間が曖昧 ×

⇒ 賃金の計算方法に相違 ×

賃金台帳 ダメな例 = × 給与明細



給料支払明細書(控)

(2019年12月分)

殿

労働時間		至	月	日
所定時間外労働		時	分	分
支 給 額	基本給	310000		
	所定時間外賃金			
	家族手当			
	休日手当	30000		
支 給 額	残業手当	120000		
	交通費			
	合計	460000		
控 除 額	健康保険料			
	介護保険料			
	厚生年金			
	雇用保険料			
	所得税	23030		
	住民税	19100		
支 給 額	前払金			
	合計	42130		
差引支給額		¥417870		

賃金台帳ではなく、
給与明細、源泉徴収簿しかない。

賃金台帳 ダメな例 = ×源泉徴収簿



甲欄		乙欄		所 属		職 名		住 所		氏 名		整 理 番 号		
令和2年分 退職所得 給与所得 に対する源泉徴収簿	区分	月区分	支給日	総支給金額	社会保険料等控除額	社会保険料等控除後の給与等の金額	扶養親族等の数	算出税額	年末調整による過不足税額	差引徴収税額	前年の年末調整に基づき繰り越した過不足税額			
	1	1	24								同上の税額につき選付又は徴収した月別区分	月別	選付又は徴収した税額	差引徴高
	2	2	25								扶養控除等の申告	有・無	申告の有無	申告の有無
	3	3	25								配偶者の有無	有・無	配偶者の有無	配偶者の有無
	4	4	24								障害者等	有・無	障害者等の有無	障害者等の有無
	5	5	25								一般の障害者	有・無	一般の障害者の有無	一般の障害者の有無
	6	6	25								本人・配・扶	有・無	本人・配・扶の有無	本人・配・扶の有無
	7	7	22								特別障害者	有・無	特別障害者の有無	特別障害者の有無
	8	8	25								同居特別障害者	有・無	同居特別障害者の有無	同居特別障害者の有無
	9	9	25								配偶・扶・特別の基礎	有・無	配偶・扶・特別の基礎の有無	配偶・扶・特別の基礎の有無
	10	10									寡妻・寡夫・勤労学生	有・無	寡妻・寡夫・勤労学生の有無	寡妻・寡夫・勤労学生の有無
	11	11									区 分	金 額	税 額	
	12	12									給料・手当等	①	③	
計	計									賞 与 等	④	⑥		
賞 与 等	6	5								計	⑦	⑧		
	12									給与所得控除後の給与等の金額	⑨	配偶者の合計所得金額	(0 円)	
										社会保険料等	⑩	旧長期損害保険料支払額	(円)	
										社会保険料等	⑪	⑩のうち小規模企業共済等掛金の金額	(円)	
										控除額	⑫	⑩のうち国民年金保険料等の金額	(円)	
										生命保険料の控除額	⑬			
										地震保険料の控除額	⑭			
										配偶者(特別)控除額	⑮			
										所得控除額の合計額	⑯			
										差引課税給与所得金額	⑰			
										及び算出所得税額	⑱	543,000	⑲	
										(特定増改築等)住宅借入金等特別控除額	⑳			
										年調所得税額	㉑			
										年調年税額	㉒			
										差引超過額又は不足額	㉓			
										超過額	㉔			
										不足額	㉕			
										の精算	㉖			
										うち	㉗			
										の精算	㉘			
										計	㉙			

雇用契約書 ダメ×な例



雇用契約書 兼 労働条件通知書

●●株式会社（以下「甲」という。）スポット A子（以下「乙」という。）は、以下の条件に基づき、雇用契約を締結する。

雇用期間	期間の定めなし（雇用開始日 令和2年4月1日）
勤務場所	〇〇〇〇店
仕事の内容	美容師 店舗運営に関わる雑務全般
勤務時間	始業時刻：店舗営業時間に準ずる（実働8時間） 休憩時間：1時間～2時間 但し、業務上の必要性がある場合、始業・終業時刻、及び休憩時間を変更することがある。
休日	毎週火曜日、第1、3月曜日定休
時間外労働等	時間外労働、休日労働をさせることができる
休暇	夏季休暇3日、冬季休暇3日
賃金	1 賃金形態 月給制 2 基本給 210,000円（基本給140,000皆勤手当10,000固定残業手当20,000技術手当40,000） 3 諸手当 スパ、店販手当（10%）売り上げにより歩合%変動 4 賃金締切日 毎月末日 5 賃金支払日 翌月25日

× 勤務場所

住所の記載がない。
この店舗でしか働けない。

× 勤務時間が明確でない。

始業時刻・終業時刻は？ シフト制？
変形労働時間制？

× この休日で、上記のように1日の実働時間が8時間であれば、労働基準法違反

受給できる助成金は？ <助成金診断1（令和2年）>

✓			要件	助成金額	助成金名	
	就業規則	・就業規則がある	各種勤務時間、休日、休暇を見直す	費用3/4	働き方改革推進支援助成金 <勤務間インターバルコース> ↓ <労働時間短縮・年休促進支援コース>	
	雇入れ	・今後、人を雇入れる予定がある	1年以上継続雇用	60万円（1人） 40万円（1人）短時間	人材確保等支援助成金 <働き方改革コース>	
			契約社員で入社、入社から6ヶ月以上経過後、 正社員に転換	57万円（1人）	キャリアアップ助成金 <正社員化コース>	
	非正規 ・ パート	・正社員、パートがいる ・週の労働時間が20~30時間の 契約社員・パートが4名以上いる	同じ手当を設定する	38万円+人数加算	キャリアアップ助成金 <諸手当制度共通化コース>	
			健康診断を実施する	38万円	キャリアアップ助成金 <健康診断コース>	
	育児 休業	男性	・配偶者が 出産予定の男性社員がいる	育児休業を取得する（連続5日以上） +個別面談	57万円+10万円	両立支援等助成金 <出生時両立支援コース：育児休業>
			上記以外に休暇を取得する （5日以上、連続でなくても可）	28.5万円	両立支援等助成金 <出生時両立支援コース：育児目的休暇>	
			育児休業を取得する（連続15日以上）	25万円~300万円	（東京都）働くパパママ育児取得応援奨励金 <働くパパコース>	
		女性	・育休取得予定の社員がいる	育児休業を取得する（3か月以上）	28.5万円	両立支援等助成金 <育児休業等支援コース：育休取得時>
				その後、職場復帰する	28.5万円	両立支援等助成金 <育児休業等支援コース：職場復帰時>
				育休中、代わりの人を雇用せず、 周囲の社員がカバーする	19万円	両立支援等助成金 <育児休業等支援コース：職場復帰後支援>
	女性	・育休期間中に、 新たに、代わりの人を準備する	代わりの人材が3カ月以上、 育休者の業務をする	47.5万円	両立支援等助成金 <育児休業等支援コース：代替要員確保時>	
			・職場復帰する社員がいる	職場復帰後、 子の看護休暇を10時間以上取得させる	28.5万円	両立支援等助成金 <育児休業等支援コース：職場復帰後支援>
				1年以上育児休業を取得し、 職場復帰する	125万円	（東京都）働くパパママ育児取得応援奨励金 <働くママコース>

受給できる助成金は？ <助成金診断2（令和2年）>

介護休業	・親等の介護をする社員がいる	介護休業を取得（5日以上）する		28.5万円	両立支援等助成金 <介護離職防止支援コース：介護休業取得時>
		その後、職場復帰する		28.5万円	両立支援等助成金 <介護離職防止支援コース：職場復帰時>
		残業なし、時短勤務等を実施する（20日以上）		28.5万円	両立支援等助成金 <介護離職防止支援コース：介護両立支援制度>
		介護休業を31日以上取得する		50万円	（東京都）介護休業取得応援奨励金
女性活躍	・女性社員が少ない	女性社員を増やす、管理職を増やす等について、取組目標を立て実施し、数値目標を達成する		47.5万円	両立支援等助成金 <女性活躍加速化コース>
障害者	・障害者（契約社員）を雇用している 雇用する予定がある	契約社員から 正社員に転換	重度・精神障害	120万円	障害者雇用安定助成金 <障害者職場定着支援コース>
			上記以外	90万円（上記以外）	
就職困難者の 雇入れ	・母子家庭・高齢者・ 障害者・氷河期世代等を 雇い入れる予定がある	ハローワークから 雇い入れる	母子家庭	30万円×2回	特定求職者雇用開発助成金 <特定就職困難者コース>
			障害者（重度、精神障害）	40万円×6回	特定求職者雇用開発助成金 <特定就職困難者コース>
			障害者（上記以外）	30万円×4回	特定求職者雇用開発助成金 <特定就職困難者コース>
			高齢者 60～64歳	30万円×2回	特定求職者雇用開発助成金 <特定就職困難者コース>
			高齢者 65歳以上	35万円×2回	特定求職者雇用開発助成金 <生涯現役コース>
			氷河期世代	30万円×2回	特定求職者雇用開発助成金 <就職氷河期世代安定雇用実現コース>
			生活保護者	30万円×2回	特定求職者雇用開発助成金 <生活保護受給者等雇用開発コース>
高齢者	・定年を延長する	1年以上勤務している60歳以上の従業員が3人以上いて、定年を5歳以上引き上げる、または定年を廃止する		100万～160万円	65歳超雇用推進助成金 <65歳超継続雇用促進コース>
人事制度	・雇用環境を改善する	メンター制度を導入する、 または、新たな研修制度を導入する		目標達成 57万円	人材確保等支援助成金 <雇用管理制度助成コース>
		人事評価制度を導入する		50万円 目標達成 80万円	人材確保等支援助成金 <人事評価改善等助成コース>

お問合せ先



★ご相談・ご依頼は・・・

雇用保険・社会保険関係、助成金、就業規則、労務トラブル、採用、評価制度、すべてのお問合せは、東京本社、溝渕宛にご連絡ください。 ご相談内容に応じ、その後担当の者に引継ぎご対応いたします。まずは、お電話またはメールにてご連絡ください。

スポット社労士くん社会保険労務士法人 <https://www.spot-s.jp>

mail: info@spot-s.jp

<東京本社>

〒102-0084 東京都千代田区二番町 8-3 大沼ビル2階

☎ (03) 6272-6183

<豊四季手続きセンター>

〒277-0863 千葉県柏市豊四季 1007-1

☎ (04) 7197-1100

助成金倶楽部のご案内



助成金について気軽に質問ができる、最新情報が得られるLINEオープンチャット “助成金広場【コアラのマーチ】” を始めました！ お気軽にご参加ください。
合言葉：コアラのマーチ



- ・ with コロナは、with 助成金で乗り切る
- ・ 助成金を当たり前のように貰える会社になる
- ・ 必要な書類を揃える事務処理能力を持つ

スポット社労士くん社会保険労務士法人
東京都千代田区二番町8-3 二番町大沼ビル2F
Tel : 03-6272-6183 Mail : info@spot-s.jp

